



Arbejdsmiljø for fremtiden

IT og fysisk aktivitet

Andersen, Vibeke

Publication date:
2008

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Andersen, V. (2008). *Arbejdsmiljø for fremtiden: IT og fysisk aktivitet*. DTU Management. Arbejdsmiljø for fremtiden No. 3

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Arbejdsmiljø *for* fremtiden

– IT og fysisk inaktivitet

Vibeke Andersen
September 2008

FORORD	3
ARBEJDSMILJØ FOR FREMTIDEN	6
FOKUS PÅ TRIVSEL OG SUNDHED	6
IT OG FYSISK INAKTIVITET – EN OPSAMLING	7
RAPPORTENS OPBYGNING	13
FYSISK INAKTIVITET – EN USUND LIVSSTIL ELLER ET ARBEJDSMILJØPROBLEM?	16
FYSISK INAKTIVITET – ET LIVSSTILSPROBLEM?	17
SYGDOM OG SUNDHED	20
– HINANDENS MODSÆTNINGER ELLER TO SIDER AF SAMME SAG?	20
FOLKESUNDHEDSPROGRAMMERNE FASTHOLDER DEN ENKELTES ANSVAR	20
”SUNDHEDSLYST”	24
IT – EN KILDE TIL PROBLEMER, MEN OGSÅ EN KILDE TIL NYE LØSNINGER	26
FLEKSIBILITETENS BAGSIDE	28
IT MULIGGØR SELVLEDELSE – MEN RÅDERUMMET ER BEGRÆNSET	29
VISIONER OM NYE ARBEJDSLIV – SUNDE ARBEJDSPLADSER SKABER SUNDE LIV	34
NYE SERVICEJOB PÅ TVÆRS	35
”FACILITY SERVICES”	36
NYE LØSNINGSRUM	41
HVAD KAN FAGBEVÆGELSEN GØRE?	41
REFERENCER	45

Forord

Denne rapport har til formål at skubbe til den efterhånden almindelige udbredte forestilling om, at det er folks egen skyld, hvis de ikke selv sørger for at leve et sundt liv. Motion, sund kost og sunde vaner skal vi lære vore børn allerede fra de er ganske små, og vi skal selv være det gode eksempel. At ryge, drikke, spise usundt og være fysisk magelig eller doven er dermed dømt ude. Dem der alligevel vælger at forsynde sig her, er som sagt selv skyld i, at de får et dårligere liv og måske en tidlig død, og de skal måske ikke engang have del i/krav på velfærdssamfundets goder, men må bagest i køen.

Denne forestilling trænger til at blive udfordret, fordi den er med til at stigmatisere de mange mennesker, som ikke har mulighed for at leve op til disse forskrifter eller som er uenige i, at det er opskriften på et sundt liv.

Arbejdsmiljølovgivningen har til formål at sørge for et sikkert og sundt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for dette. De seneste 20 års udvikling i arbejdslivet har udfordret den eksisterende arbejdsmiljølovgivning, især i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø kan ikke omfattes af en enkeltfaktortilgang, hvor den/de skadelige påvirkninger blot kan fjernes, eller hvor der kan fastsættes en grænseværdi for, hvor stor påvirkningen må være. Det moderne arbejdsliv lader sig ikke afgrænse i tid og rum, men er grænseløst, ligesom grænserne mellem arbejde og fritid/privatliv er vanskelige at trække. Det ændrer dog ikke ved, at der kan være god fornuft i at holde fast i, at arbejdet skal være sikkert og sundt, og at arbejdsgiveren har et ansvar for dette.

I dag er det næsten omvendt. Det er lige før det er medarbejderne, der er ansvarlige for at stille deres sunde arbejdskraft til rådighed, så de bedre kan stå imod det krævende arbejde, som de skal udføre. Jo mere krævende arbejdet er, jo mere kræver det, at medarbejderne restituerer sig i fritiden, så de kan levere et godt arbejde.

For mange højtuddannede er arbejdet ensbetydende med at kunne realisere sig selv som individ. Det er her lykken jagtes i form af at lykkes og få succes. Arbejdet kommer ofte i første række, og derfor har mange for længst nøje planlagt, hvordan privatlivet skal indpasses i forhold til det travle arbejdsliv, hvor den daglige løbetur, vinterbadet eller turen i motionscentret indgår som en naturlig og nødvendig restitution.

Nogle arbejdspladser tilbyder forskellige faciliteter til medarbejderne og ser gerne, at de benytter sig af dem. Det gælder også LO målgruppen. Mens nogle kan motionere som en del af arbejdet, må andre gøre det for egen tid, men begge dele tæller med, når der bliver målt på indsats og resultater.

Det er især teknologien som har muliggjort de store ændringer i det moderne arbejde, hvor arbejdet i vidt omfang er frigjort fra tid og rum og dermed blevet langt mere fleksibelt. Det er også teknologien, som har muliggjort, at det nu er langt lettere at måle på alt, hvad der kan måles på, både når det drejer sig om arbejdspræstationer, ydeevne, sygefravær og bodymasindex! Medarbejdere kan i dag styres og kontrolleres på langt mere raffinerede måder end tidligere. Under indtryk af, at arbejdet er blevet langt mere selvstyret, indføres en lang række af mål, som *kan* bruges til at holde øje med vore præstationer og adfærd. *Kan*, for det er ikke sikkert de bruges, men forestillingen om at blive vurderet vækker den indre kontrollant, så den ydre næsten bliver overflødig.

Teknologien muliggør en ganske anden måde at arbejde på end tidligere. Derfor muliggør den også at jobbene kan sammensættes på helt andre måder, end vi kender dem i dag. Her kommer virksomhedsstrukturer, faggrænser og normer dog ofte i vejen for, at jobbene for alvor kan sammensættes anderledes. Men de er der. Det viser sig eksempelvis i de mange job, som betegnes "facilityservices", som private virksomheder har etableret, og som også kan ses indenfor det offentlige. Her bliver jobbene sammensat ud fra en målsætning om at optimere af servicebehovet, men det viser, at jobbene også kunne sammensættes ud fra et ønske om at skabe variation og afveksling i arbejdet, og hvor medarbejderne selv er med til at definere den nærmere udformning.

Rapporten ønsker med sit budskab om ´Arbejdsmiljø *for* fremtiden´, at fokusere på, at det er medarbejderne selv, som skal i fokus og forme, hvordan arbejdet skal se ud, for at vi kan trives. Vi har ikke brug for andres formynderi om, hvad der er godt eller skidt. Derfor skal det heller ikke være arbejdsgiverens ansvar *alene* at sørge for et sundt arbejdsmiljø. Det lykkes aldrig, hvis vi ikke selv også er ansvarlige for vores arbejde, vort liv og vores sundhed.

Arbejdsmiljø *for* fremtiden!

Vibeke Andersen

DTU management, september 2008

Arbejdsmiljø *for* fremtiden

"Arbejdsmiljø *for* fremtiden" er den overskrift, som vi har valgt at give en række af de rapporter, som er udgivet i forbindelse med LOs arbejdsmiljøprojekt. Overskriften signalerer, at der er tale om et dynamisk begreb om arbejdsmiljø og arbejdsliv. Derfor bliver det også helt centralt, at idéer og indhold bliver skabt i en dialog blandt fagbevægelsens medlemmer, og at de dermed også er udtryk for en *bevægelse* i og blandt medlemmerne. For at skabe en ny *bevægelse* i forhold til et "Arbejdsmiljø *for* fremtiden", må der nødvendigvis ryddes op i de traditionelle forestillinger om, hvad et godt arbejdsliv er, og hvad der er et godt arbejdsmiljø. Vi har i en tidligere rapport i serien: "Nye ledelsesformer, nye måder at forholde sig til arbejde på"¹ gjort rede for, hvilken betydning nye ledelsesformer har for identiteten og fællesskabsfølelsen, når det handler om medlemmernes trivsel. Vi har tillige brugt overskriften i det afsluttende debatoplæg: "Arbejdsmiljø *for* fremtiden. Et debatoplæg med brikker til en ny strategi" for at pointere nødvendigheden af at sætte en anden dagsorden, når der skal lægges nye strategier for arbejdsmiljøindsatsen i LO og i medlemsforbundene².

Fokus på trivsel og sundhed

Budskabet i "Arbejdsmiljø *for* fremtiden" er at have fokus på medarbejdernes og/eller medlemmernes trivsel i bred forstand. Hermed signaleres samtidig, at det handler om menneskesynet, om demokrati og om lighed. Det handler også om, hvordan medarbejderne/medlemmerne kan være med til tage hånd om deres eget arbejdsmiljø i bred forstand. Og i den forbindelse hvilke nye udfordringer, det stiller til fagbevægelsen.

¹ ¹ Andersen, Bramming og Nielsen: Arbejdsmiljø *for* fremtiden. Nye ledelsesformer – nye måder at forstå arbejde på. I LO serien Øje på Arbejdsmiljøet 2008

² Andersen og Hasle: Arbejdsmiljø *for* fremtiden. Et debatoplæg med brikker til en ny strategi. DTU 2008.

IT og fysisk inaktivitet – en opsamling

"Et sundt arbejde handler om arbejdsglæde, det handler om mening i arbejdet og om reel indflydelse. Det handler om forhold i arbejdet som skal være sunde³."

I denne rapport vil vi gerne vende os mod, hvad et "Arbejds miljø for fremtiden" betyder i forhold til sundhed og sygdom, hvor udgangspunktet er fysisk inaktivitet og ITs betydning i denne sammenhæng.

Selvom mange moderne ledelsesformer signalerer et budskab om, at medarbejdere, ledere og aktionærer har fælles interesser i forhold til at sikre en sund og produktiv arbejdsplads, er der også modsatrettede interesser. Medarbejderne har en langsigtet interesse i at kunne leve et godt og sundt liv, hvor arbejdet er en del af livet, mens aktionærernes interesse er mere kortsigtet og handler om at sikre sig et maksimalt afkast. Det er en af fagbevægelsens opgaver at medvirke til at sikre deres medlemmers langsigtede interesser.

Når det gælder arbejdsmiljølovgivningen er den en videreudbygning af den oprindelige lovgivning om arbejderbeskyttelse. Medarbejderne skulle beskyttes mod arbejdet, som i bund og grund var sundhedsskadeligt. Med arbejdsmiljølovgivningen bliver det arbejdsgivernes pligt at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor sundt fortsat betyder, at medarbejderne ikke må blive syge af arbejdet.

Men hvad er et sundt arbejdsmiljø i dag? Og hvem har patent på at definere dette? Og er arbejdsmiljølovgivningen i dens nuværende form velegnet til at sikre et sundt arbejdsmiljø?

Arbejds miljø er i dag blevet en integreret del af mange arbejdspladser personalepolitik, især de dele der handler om trivsel, mens det fortsat er det

³ Citeret fra Weller, Tina (2005): Sundhedsfremme på arbejdspladsen – et neoliberalt styringsrationale? Speciale fra Sociologi.

eksisterende arbejdsmiljøapparat i form af Arbejdstilsynet og sikkerhedsudvalg, der er ansvarlig for de traditionelle arbejdsmiljøproblemer. I en situation med næsten fuld beskæftigelse, som det danske samfund har haft de senere år, er der stort fokus på medarbejdernes sundhed både set fra samfundets og fra arbejdspladsernes side. Det er vigtigt at rekruttere og fastholde gode medarbejdere, ligesom det er vigtigt at have et lavt sygefravær. Det er omvendt dyrt med et højt personalegennemtræk og et højt sygefravær.

Alligevel er sygefraværet stigende mange steder, og den megen debat om stress i arbejdslivet tyder på, at det bl.a. er arbejdet, som er en del af årsagen til, at folk bliver syge. Hermed peges der på, at det kniber med det sunde arbejdsmiljø.

Arbejdet fylder i dag mere og mere i medarbejdernes liv, både i intensitet og omfang. Samtidig er der sket en individualisering, som bl.a. betyder, at den enkelte ofte oplever det som sit eget ansvar at sørge for sin egen sundhed. De kollektive strukturer, som fagbevægelsen tidligere var med til at sikre, smuldrer. Det er tydeligvis et problem, også når det handler om sundhed.

Sundhed er i øjeblikket et af de helt store samfundsmæssige temaer, hvor det dog ikke er arbejdets betydning for menneskers sundhed, der er i fokus. I stedet er det menneskers levevis, som er til debat. Nogle danskeres dårlige sundhedstilstand påstås hvert år at koste samfundet og sundhedsvæsenet millioner af kroner. Det er især de danskere som ryger, drikker for meget, spiser forkert og ikke bevæger sig, som står for skud. Den måde vi arbejder på og den måde arbejdspladserne er indrettet på og organiseret er ikke i fokus her.

Utallige kampagner som har haft til formål at ændre menneskers adfærd har ikke ændret dette. Der bliver fortsat røget, drukket for meget, spist forkert og motioneret for lidt. Derfor er der nu forslag om at tage andre midler i brug, nemlig forbud og sanktioner. Det særlige er, at de skal målrettes de enkelte personer, der forbryder sig mod at leve et sundt liv.

Mange ubesvarede spørgsmål

Men hvad vil sundt sige? Er det alene et spørgsmål om usund livsstil, som den enkelte selv er ansvarlig for at ændre, om nødvendigt ved tvang. Hvad er en sund arbejdsplads? Kan sunde arbejdspladser skabe sunde medarbejdere? Er en sund arbejdsplads et sted, hvor man føler arbejdsglæde og stolthed over at være med til at lave noget, som man kan stå inde for som menneske? Er det arbejdsopgaven og rammerne omkring den, som skal være sund?

Her har fagbevægelsen en meget stor opgave at løfte. Der er som sagt mange arbejdspladser, hvor det er usundt at arbejde: Skifteholdsarbejde, skiftende arbejdstider, lange arbejdsdage, manglende pauser i arbejdsdagen er beviseligt usunde. Det tilsvarende er arbejdspladser, hvor der er problemer med mobning og chikane, stort arbejdspress og ringe indflydelse på eget arbejde. Her har fagbevægelsen en meget væsentlig rolle i forhold til at holde fast i kritikken af de usunde arbejdspladser og fremme en diskussion af, hvad et sundt arbejde indebærer.

Den måde den aktuelle debat og kampagner foregår på indeholder en række etiske aspekter. Må mennesker selv bestemme, hvordan de lever deres liv, eller er det rimeligt, at andre nedsætter sig som dommere overfor dette, og hvilken rolle har fagbevægelsen i dette spil? Det er primært LO medlemsgrupperne, som bliver stigmatiseret, fordi de ikke lever op til de samfundsmæssige sundhedskrav. MEN det er også dem, der har det dårligste arbejde, de dårligste boliger, de dårligste lønninger og pensionsordninger, de dårligste uddannelser, de dårligste indkøbssteder osv. Der er stor mangel på sunde arbejdstilbud, der er derimod masser af formynderi. Det vigtige i denne sammenhæng må være, om man lever et liv man er tilfreds med – det kan andre ikke stille sig til dommer overfor. Derfor er der brug for at vinde retten til magten over eget helbred tilbage – her har fagbevægelsen endnu en central rolle.

LO har udarbejdet en strategi for sundhedsfremme⁴, som klart markerer, at sundhed skal indtænkes i den måde arbejdet tilrettelægges på, og at det skal være frivilligt at deltage i sundhedsaktiviteter på arbejdspladsen. Desuden er der en række forslag til generelle initiativer, som kan foretage nationalt, regionalt, kommunalt og på

⁴ LO: Strategi for forebyggelse og sundhedsfremme på arbejdspladserne. Oktober 2007.

virksomhedsplan, samt forslag til aftaler, der kan indgås på forskellige niveauer. Det er et åbent spørgsmål om det er tilstrækkeligt i forhold til at håndtere de udfordringer, som denne rapport ridser op.

IT og fysisk inaktivitet

Indførelse af ny teknologi i form af nye metoder, processer, teknikker, maskinsystemer og IT har fjernet en række af de tunge og nedslidende arbejdsmiljøproblemer, som tidligere har eksisteret, fordi meget manuelt arbejde i dag er automatiseret. Samtidig er der dog kommet en række nye problemer til, disse problemer har blot en anden karakter. Hvor der tidligere var en række arbejdsmiljøproblemer forbundet med hårdt fysisk arbejde er der i dag tale om, at problemet næsten er omvendt, idet mange af de teknologier vi omgiver os med betyder, at vi bruger vores fysik for lidt i arbejdet.

Der er som følge heraf opstået et nyt problem, som benævnes fysisk inaktivt arbejde. Fysisk inaktivitet i form af stillesiddende arbejde er ikke noget nyt for mange personalegrupper, der har administrativt arbejde. Det nye er, at mange flere former for arbejde i dag, netop i kraft af teknologien, har skiftet karakter, så det er blevet stillesiddende. Meget arbejde varetages i dag gennem forskellige former for overvågning, ligesom meget arbejde er blevet langt mere administrativt og derfor kan varetages ved PC'en, over telefonen eller på anden vis i fysisk ro. Der er således ingen tvivl om, at antallet af personer med stillesiddende arbejde vil være stigende, hvis der ikke sker nogle ændringer i den måde arbejdet tilrettelægges på.

Den løbende teknologiske udvikling generelt i samfundet er med til, at vi som mennesker bliver stadig mere fysisk inaktive. Ikke kun på arbejdet, men også i vort øvrige liv – eller rettere, at der er nogle grupper i samfundet, som bliver stadig mere fysisk inaktive, mens andre grupper kompenserer for den manglende fysiske aktivitet i arbejdet ved at være fysisk aktive i fritiden. En af årsagerne til at fysisk inaktivitet er en problemstilling, som LO nu forholder sig til er den enkle, at mange LO arbejdere har fået og fortsat får stillesiddende arbejde, og at de samtidig er en gruppe, som i langt mindre grad end andre grupper er fysisk aktive i deres fritid.

Fysisk inaktivitet i arbejdet sættes ofte i sammenhæng med en fysisk inaktiv livsstil, hvorved det får langt mere vidtrækkende konsekvenser. Fagbevægelsen må naturligvis forholde sig til fysisk inaktivt arbejde, men når det bliver en fysisk inaktiv livsstil, er det så fortsat en opgave for fagbevægelsen?

I den offentlige debat hører vi, at en fysisk inaktiv livsstil er ensbetydende med et dårligere liv, og at det giver større risiko for en lang række livsstilssygdomme samt for tidlig død ⁵. Der eksisterer på nuværende tidspunkt omfattende epidemiologiske undersøgelser af, hvor alvorlige problemerne allerede er og kan blive i fremtiden, hvis der ikke gribes ind og gøres noget. Det er f.eks. dyrt for sundhedsvæsenet at behandle de mange sygdomme, som er forårsaget af fysisk inaktivitet. Det er medvirkende til, at fysisk inaktivitet generelt i befolkningen i dag betragtes som et af de større problemer, vi som samfund må forholde os til.

I og med at fysisk inaktivitet i arbejdet bliver koblet til livsstilssygdomme bliver fysisk inaktivitet koblet til folkesundhed mere generelt. Der tales om en fysisk inaktiv livsstil, hvor fritiden tilbringes stillesiddende foran TV ´et eller PC ´en, og hvor kosten består af kalorierig fedtbaseret fast-food og sukkerholdige eller alkoholiske drikkevarer og rygning!

I forlængelse heraf har der i de senere år været en sand eksplosion af artikler, pjecer, initiativer og kampagner, som på forskellig vis forsøger at få befolkningen i tale, som ledere, som medarbejdere, som forbrugere, som borgere og som patienter.

Budskabet er enkelt, idet det bedste middel mod en fysisk inaktiv livsstil er at blive mere fysisk aktiv. Når man er mere fysisk aktiv får man også et bedre liv, bliver mindre syg, får ofte sundere spise- og drikkebehov og er i det hele taget en bedre arbejdskraft, en bedre borger og en bedre patient. Det er i virkeligheden meget enkelt.

Hvis den enkelte ikke har fantasi til at forestille sig, hvordan man kan blive mere fysisk aktiv i arbejdet og i fritiden, er der hjælp at hente i de mange publikationer og

⁵ Motions- og ernæringsrådet 2007

kampagner. Problemet er, at ikke alle i vort samfund følger disse enkle råd og anvisninger. Problemet er samtidig, at fysisk inaktivitet vender den tunge ende nedad rent socialt, og at de mange kampagner og oplysningsmaterialer ikke synes at have nogen effekt på dem, som er udpeget som dem, der har problemet. Heller ikke de særlige indsatser og lokale initiativer, der skal motivere til fysisk aktivitet blandt disse grupper har nogen virkning. Tværtimod ser det ud til, at de har den modsatte effekt!

Anvisningerne går på, at vi som mennesker selv skal sørge for og tage ansvar for, at vi bliver mere fysisk aktive og argumentationerne består både af pisk og af gulerod, som ofte er medicinsk- og sundhedsvidenskabeligt underbygget. Der er som sagt mange undersøgelser af, hvor galt det kan gå, i et forsøg på at skræmme folk. Og der er masser af gode råd til, hvad vi selv kan gøre. Fysisk aktivitet består primært af forskellige former for motion, som har til formål at vi får brugt vores krop. Hvis den enkelte ikke selv er i stand til at mærke, hvornår det er godt nok, er der hjælp at hente i en mangfoldighed af videnskabeligt underbyggede målemetoder og skemaer. Der er mange præcise anvisninger på, hvor meget og hvor lidt motion og fysisk aktivitet vi skal have, hvad der giver mest og mindst, afhængig af hvem vi er, hvor gamle vi er og hvad vi ellers laver. Region Hovedstaden har netop afsluttet et projekt, hvor de har undersøgt, i hvor høj grad befolkningen lever op til de anbefalinger omkring KRAM⁶, som de er kommet med. De konkluderer at kun 15% lever op til anbefalingerne. På baggrund heraf konkluderer de, at der må ændres ting til, og her anbefaler de forbud, restriktioner og højere priser på det usunde.

Med fokus på hvad den enkelte selv kan gøre, er der mange initiativer i gang, som forsøger at appellere til målgruppens eget ansvar, men også arbejdspladserne opfordres til at tænke i, hvordan arbejdet kan indrettes, så der er mulighed for mere aktivitet i arbejdet. Der er primært tale om aktiviteter ved siden af arbejdet, som eksempelvis opfordringer om at stille motionsrum eller andre former for motionsfremmende tilbud til rådighed for de ansatte. Men også forskellige former for firmasport, firmamotionsløb og opfordringer til at cykle på arbejdet anbefales. Konkret i forhold til selve arbejdet, handler det om at placere kopi- og andre servicefunktioner, så det opfordrer medarbejderne til motion, samt opfordringer til at tage trapperne og

⁶ KRAM faktorerne: Kost, Rygning, Alkohol og Rygning

kontakte kolleger fysisk. De fleste rapporter⁷ konkluderer dog, at det er begrænset, hvad der kan gøres i en arbejdssammenhæng for at kompensere for den manglende fysiske aktivitet. På det seneste er der taget flere initiativer til at fremme sundhed og fysisk aktivitet på arbejdspladsen. Bl.a. to forsøgsprojekter indenfor kontorområdet, hvor der skal arbejdes med balance mellem arbejdsliv og familieliv og med at skabe mere fysisk aktivitet, der giver mening.⁸ Det kan blive interessant at se, om der igennem disse projekter kan findes nye veje til at sammensætte jobbene på, eller om det i sidste ende fortsat bliver den enkeltes ansvar at kompensere for de manglende muligheder for fysisk aktivitet i arbejdet gennem et mere fysisk aktivt fritidsliv. Det enkelte menneske skal selv være ansvarlig for sin egen sundhed og sørge for at leve et liv, der sikrer fysisk aktivitet. Og igen, hvis det kniber med fantasien er der en mængde forslag og ideer til, hvordan det kan passes ind i en travl hverdag. Alt dette virker som sagt blot ikke overfor de målgrupper, som har de største problemer.

I denne rapport vil der blive stillet en række spørgsmål, men givet knap så mange svar. I modsætning til mange andre rapporter indenfor dette felt er det ikke tal og statistikker, der ridses op. I stedet fremkommer rapporten med nogle bud på en anden måde at betragte IT og fysisk inaktivitet på.

Rapportens opbygning

I kapitlet "Fysisk inaktivitet – en usund livsstil eller et arbejdsmiljøproblem" ser vi på den aktuelle debat om fysisk inaktivitet som et livsstilsproblem eller et arbejdsmiljøproblem. De løsninger der tilbydes i forhold til arbejdet består primært i at tilbyde forskellige former for motion i tilknytning til arbejdet og i sundkostordninger og frugtkurve. Opfordringerne fra sundhedsprofessionelle og fra arbejdsgiverne lyder på, at medarbejderne må kompensere for den manglende fysiske aktivitet i arbejdet ved i stedet at leve et aktivt liv udenfor arbejdet, for på den måde at sikre en sund arbejdsstyrke. Der er uenighed omkring hvilke krav arbejdsgiverne må stille til medarbejdernes livsstil, da det kan virke intimiderende for medarbejderne. Til trods

⁷ Eksempelvis Motions- og Ernæringsrådet: "Fysisk inaktivitet – konsekvenser og sammenhænge". 2007.

⁸ www.sundarbejdsplads.dk og www.kropogkontor.dk

for de mange kampagner, er det begrænset, hvilken effekt de har. Det hænger sammen med at når vi hele tiden får at vide, at vi *skal* være sunde, så mister vi evnen til selv at udvikle sundhedslyst. Det betyder, at de mange sundhedskampagner, som er tænkt både som oplysnings- og skræmmekampagner i praksis kommer til at virke stik imod deres hensigt og fratager motivationen til selv at ønske at være sund. Desuden er det ikke entydigt, hvad det vil sige at være sund og hvordan sygdom skal forstås, idet sygdom ikke kun skal betragtes som noget individuelt, men også som noget kollektivt, som en reaktion på nogle forhold i samfundet, som ikke fungerer. At betragte fysisk inaktivitet som et arbejdsmiljøproblem giver derfor nogle helt andre muligheder for at skabe løsninger. De drejer sig om at tilrettelægge arbejdet og jobbene på en måde, så der er mulighed for variation og for at bruge sin virketrang og skaberlyst i arbejdet.

I kapitlet "IT – en af kilderne til problemerne, men også en af kilderne til løsninger" ser vi nærmere på teknologiens rolle og betydning. Teknologien muliggør andre måder at gøre ting på, men teknologien er naturligvis ikke værdineutral, men en afspejling af magtforholdene, såvel i udformningen som i anvendelsen. Den teknologiske udviklingsproces skaber forandringer, overtager og ændrer måder ting gøres på, måder vi kommunikerer på og måder at tænke på. Herigennem skabes hele tiden nye muligheder, som det er vanskeligt at gennemskue konsekvenserne af. IT anvendes i stigende omfang til at overvåge og kontrollere menneskers arbejde og adfærd, og det er meget vanskeligt for det enkelte menneske at beskytte sin integritet overfor de mange målinger af menneskers præstationer. Det er svært ikke at føle sig eksponeret på en måde, man ikke tidligere har oplevet, og det er svært ikke at internalisere målingerne i sig i et forsøg på at leve op til kravene. Et af problemerne er, at det er næsten umuligt at komme ind i en dialog om, hvad der skal måles og overvåges og hvor grænsen skal sættes. Nogle opgiver eller resignerer, hvilket kan føre til inaktivitet eller direkte selvdestruktiv adfærd, fordi det er svært at se, hvad der skal til for at ændre situationen. Der er brug for en debat om, hvad det giver mening at måle og overvåge for at værne om den menneskelige integritet.

I kapitlet " Visioner om nye arbejdsliv - sunde arbejdspladser skaber sunde liv" præsenteres nogle konkrete forslag og idéer til, hvordan arbejdet og arbejdsmarkedet

kan organiseres og tilrettelægges, så jobbene bliver mere varierede og tilbyder både fysisk og psykisk aktivitet og udviklingsmuligheder. Dele af servicesektoren har i dag udviklet nye typer af arbejde, kaldet "facility services", som består af forskellige kombinationer af servicearbejde, som kunden kan efterspørge. De kan også kombineres ud fra medarbejdernes egne ønsker til arbejdet, hvis der kan skabes overensstemmelse mellem kundens behov og medarbejdernes ønske. I denne sammenhæng er det dog helt centralt, at de konkrete jobkonstruktioner skal udformes af medarbejderne selv, og at der hele tiden er mulighed for at udvikle og ændre dem. Jobkonstruktionerne går på tværs af eksisterende fagområder og jobkategorier, og kan nysammensættes på tværs af offentlig og privat virksomhed og arbejdstiden kan variere. Forslagene bygger på en pointering af, at dersom der gives plads til menneskelig livsudfoldelse og skaberlyst i arbejdet, er grundlaget lagt for at løse det, der i dag betegnes som fysisk inaktivitet.

Rapporten afsluttes med kapitel "Nye løsningsrum", som diskuterer forskellige forslag til, hvad LO og fagbevægelsen kan gøre. Det handler om at sikre den enkelte medarbejders integritet, det handler om at sætte dagsordenen for, hvem der skal bestemme, hvad der er sundt for hvem, det handler om at få indflydelse på kontrollen over medarbejdernes arbejde og liv og det handler om at sikre arbejdsglæden i arbejdet, da sundhed og arbejdsglæde er tæt forbundne størrelser.

Fysisk inaktivitet – en usund livsstil eller et arbejdsmiljøproblem?

Der er i dag fokus på stillesiddende arbejde som et voksende arbejdsmiljøproblem. Problemet formuleres som fysisk inaktivitet, og der er blandt internationale forskere forskellige definitioner på, hvad det præcist vil sige⁹. I udgangspunktet er problemer med fysisk inaktivt arbejde primært sat i forbindelse med stigningen i administrative jobfunktioner. Efterhånden er også mange andre LO-arbejdsområder kommet i søgelyset. Med den øgede automatisering af mange procesanlæg og brug af PC i arbejdet, er der ikke den samme form for fysisk aktivitet i arbejdet, som der var tidligere. Desuden har den stigende anvendelse af eksempelvis ledelsesformen LEAN betydet, at en række arbejdsgange er blevet overflødiggjort i bestræbelserne på at forenkle arbejdsgange. I praksis har det betydet, at mange arbejdsgange med fysisk bevægelse er blevet fjernet. Især indenfor store dele af industrien er der i dag meget stillesiddende arbejde i form af overvågningsarbejde, men det breder sig indenfor en lang række andre områder indenfor service og vedligehold, indenfor jord og beton samt hele transportområdet.

Problemet med det stillesiddende arbejde lader sig ikke udelukkende løse med de velkendte metoder som jobrotation, jobberigelse og variation i arbejdet. Hertil er variationsmulighederne indenfor mange arbejdspladser for små, samtidig med at faggrænserne sætter nogle klare begrænsninger for mulighederne. Der må derfor andre løsninger til.

Mangel på fysisk aktivitet i arbejdet er at betragte som et arbejdsmiljøproblem, men måden det diskuteres på illustrerer tydeligt, at vi her bevæger os på grænsen mellem arbejdsliv og familieliv. Motions- og Ernæringsrådet skriver i forordet til deres rapport om fysisk inaktivitet, at : *”Selvom nogle undersøgelser tyder på, at der er en stigning i fritidsaktiviteter, der indeholder fysisk aktivitet, er den tid der bliver brugt herpå,*

⁹ Motions- og Ernæringsrådet definerer fysisk inaktivitet som: Mindre end 2,5 timers fysisk aktivitet af moderat intensitet om ugen. Motions- og Ernæringsrådet (2007), s. 9.

ofte ikke nok til at kompensere for lange fysisk inaktive arbejdsdage i det moderne menneskes liv." Mange LO-medarbejdere, som har et fysisk inaktivt arbejde, har et privatliv, som ligeledes er kendetegnet ved at være fysisk inaktivt. Dvs. de forsøger end ikke at kompensere for manglende aktivitet i arbejdet ved at være mere aktive i fritiden. Herved adskiller de sig fra de grupper på arbejdsmarkedet, som i årevis har haft fysisk inaktivt arbejde, men som til gengæld har et privatliv, hvor de er fysisk og psykisk aktive. På den måde kompenseres til en vis grad for arbejdets eventuelle mangler, men motiverne til et aktivt fritidsliv kan ikke alene forstås ud fra en kompensationsbetragtning, men hænger sammen med normer, prioriteringer samt fysisk, psykisk og økonomisk overskud.

Resultatet der står tilbage er dog, at mennesker med mindre end 10 års skoleuddannelse bag sig ofte er mindre fysisk aktive i deres fritid. Udgangspunktet for denne rapport er, at det grundlæggende har at gøre med arbejdet og det derfor er arbejdet, der skal ændres. Andre forstår det dog mere som et spørgsmål om livsstil.

Fysisk inaktivitet – et livsstilsproblem?

Livsstil er oprindeligt et sociologisk begreb, hvor en række faktorer tegner billedet af en befolkningsgruppes socioøkonomiske forhold og måder at leve på, som er socialt og kulturelt betinget.¹⁰

I epidemiologien reduceres livsstil i undersøgelserne ofte til noget, der kan måles og tælles, hvorved en række livsstilsfaktorer isoleres og tillægges en betydning som særlig risikofyldte. Eksempelvis rygning, alkoholvaner, medicinforbrug, spisevaner, motion osv.¹¹ Herved mister den komplekse forståelse af livsstil sin betydning, fordi de enkelte risikofaktorer i stedet bliver en direkte determinant for usund levevis og sygdom. Dette kan eksempelvis formuleres som: *"Det er usundt ikke at motionere og derfor fører mangel på motion til sygdom og for tidlig død."*

Motions- og Ernæringsrådet forholder sig ikke til fysisk inaktivitet som et arbejdsmiljøproblem. I stedet definerer de fysisk inaktivitet som et spørgsmål om en

¹⁰ Giddens 1996

¹¹ Petersen og Lupton 1996

fysisk inaktiv livsstil, og i rapporten "Fysisk inaktivitet – konsekvenser og sammenhænge" konkluderer de bl.a., at fysisk inaktivitet som livsstil følger samme mønster som den generelle sociale ulighed i sundhed. Her menes bl.a. mennesker med en kortere uddannelse, hvilket er den gruppe LO repræsenterer på arbejdsmarkedet. Rådet peger på, at der er behov for særlige initiativer i forhold til at få denne gruppe til at blive mere fysisk aktiv hjemme og i nærmiljøet, samt opfordrer arbejdspladserne til at skabe rammer, der stimulerer og motiverer til regelmæssig fysisk aktivitet ved at indarbejde daglige rutiner og skabe praktiske foranstaltninger, der øger mulighederne for motionsdeltagelse og tilgængelighed til motionsfaciliteter på arbejdspladsen.

Fysisk inaktivitet som livsstil forbindes i denne forståelse med et dårligt liv, forstået i første omgang som at det øger risikoen for en lang række sygdomme og siden som en for tidlig død. Det er dokumenteret i en række undersøgelser¹². Men hvad er årsagen til fysisk inaktivitet?

En af hovedårsagerne er som beskrevet den teknologiske udvikling, som overflødiggør meget af det menneskelige fysiske som psykiske arbejde og skaber meget stillesiddende arbejde. Og hvad er løsningen? I en arbejdsmiljøforståelse er det vigtigt at løse eventuelle problemer ved kilden – i dette tilfælde teknologien, men teknologien skal her forstås i form af en ny organisering af arbejdet. I en verden som hele tiden forandrer sig og hvor teknologien er hovedmotoren i denne forandringsproces, er det ikke helt så enkelt at gribe om kilden. Men det er centralt, at teknologien skal forstås som noget andet og mere end teknik, som en kombination af teknik, arbejdsorganisation og menneske. Teknologien er derfor ikke noget ydre, men en integreret del af arbejdet og arbejdspladsen. Mennesker er således en del af teknologien og sameksisterer med teknologien.

En helt anden måde at forklare det på findes indenfor en forklaringsramme, der bygger på et positivistisk videnskabssyn og som en stor del af såvel den læge- og sundhedsvidenskabelige forskning bygger på, betragtes sygdom ud fra et eksternt stimuli-respons forhold. Mennesket udsættes for en række stimuli, som det reagerer

¹² Motions- og Ernæringsrådet 2007, s. 11

på. Hvis mennesket udsættes for fysisk inaktivt arbejde, reagerer kroppen på forskellig vis uhensigtsmæssigt. Mennesket er i udgangspunktet sundt og bliver bragt i en ubalance, derfor gælder det om at genoprette balancen via forskellige former for 'indgreb'. De løsninger, som frembringes ud fra denne forståelse, består derfor ofte i forslag til hvordan mennesket kan kompensere for den manglende fysiske aktivitet i arbejdet igennem en fysisk aktiv livsstil. Eller at kompensere gennem en sund livsstil i det hele taget – frisk luft og motion, sunde hobbyer og sund mad. Det sidste er et område hvor også virksomhederne er med i form af sund kantinemad, frugtkurve, tilbud om foredrag med ernæringsspecialister osv. Mange arbejdspladser melder om, at det er en stor succes. Det gælder også de arbejdspladser, hvor det er 'de blå overalls', der fylder kantinen.

Det der kan være vanskeligt at forstå er, at når der nu er så mange tilbud til en sund livsstil, så mange kompensationsordninger og så mange kampagner der informerer om, hvor vigtigt det er at leve et sundt liv, hvordan kan det være, at der er så mange, der enten fravælger disse tilbud, eller for hvem disse tilbud ikke virker, og hvordan kan det være, at fravalget vender den tunge ende nedad, socialt set? Hvorfor vil mange tilsyneladende ikke være fysisk aktive, når det nu kan bevises, at det giver et bedre liv (færre sygdomme, længere liv, mere lykkelige)?

Grænsen mellem arbejdsliv og privatliv

I kølvandet på de mange forslag til sundhedsinitiativer på arbejdspladsen opstår spørgsmålet om, hvor grænsen går for, hvad der er et virksomhedsanliggende, og hvad der er et privat anliggende. Her har dele af fagbevægelsen en klar holdning, for som en medarbejder fra en arbejdsgruppe om sundhedsfremme på arbejdspladsen i LO siger: *"Fagbevægelsen må godt beskæftige sig med forholdet mellem arbejde, livsstil og sundhed, men lad være med at gøre sundhed til et individuelt ansvar. Det er stresset arbejde og ikke uheldige kostvaner, der gør folk syge."* (www.lo.dk). Denne grænse er dog i praksis hele tiden til diskussion.

Sygdom og sundhed

– hinandens modsætninger eller to sider af samme sag?

Hovedparten af de mange sundhedsprogrammer, som vi møder i hverdagen og på arbejdspladsen bygger på et biomedicinsk sundhedsbegreb. Her forstås sundhed som en objektiv størrelse, som ikke sættes i sammenhæng med det socialt erfarede liv. Det er i alle tilfælde den kritik, som fremføres af nogle af fortalernes for et andet og mere åbent sundhedsbegreb¹³. Når sygdom samtidig knyttes til en risikotankegang, bliver det døden frem for livet, som kommer i fokus.

Wackerhausen betoner i stedet de erfaringer, som mennesker gør sig i hverdagen i forhold til sundhed som hænger sammen med, hvordan den enkelte trives og har det socialt og psykologisk set. På den måde bliver sundhed ikke bare det modsatte af syg, men bliver i stedet den enkeltes egen oplevelse af sundhed og trivsel. Der er utallige eksempler på, hvordan mennesker lever med livstruende sygdomme og alligevel oplever sig selv som raske og trives.

Folkesundhedsprogrammerne fastholder den enkeltes ansvar

Folkesundhedsprogrammerne handler ifølge Weller¹⁴ om, at få den enkelte til selv at reflektere over egne usunde vaner, frem for at se på årsagen til, at den enkelte foretager disse (usunde) valg. Tina Weller har undersøgt hvordan nogle konkrete eksempler på sundhedsfremme har fungeret. I det følgende vil flere af hendes konklusioner fra dette studie blive refereret. Folkesundhedsprogrammerne retter sig mod det enkelte individ og har til formål at ændre folks adfærd i forhold til en række livsstilsfaktorer som kost, motion, rygning og alkohol. Et eksempel på en dansk sundhedsprofil fra 2004 tematiserer udover livsstilsspørgsmål en række forhold, som har med arbejdsmiljøet at gøre, såvel det fysiske arbejdsmiljø som trivsel. Formålet med initiativet er, at alle medarbejdere på en given arbejdsplads tilbydes en sundhedssamtale, hvorefter der udarbejdes en personlig sundhedsprofil.

¹³ Wackerhausen 1994

¹⁴ Weller, Tina (2005): Sundhedsfremme på arbejdspladsen – et neoliberalt styringsrationale? Speciale fra Sociologi.

Der er ifølge Weller dog ikke klare anvisninger på, hvad der forstås ved hh. livsstil og arbejdsmiljø, men en række anvisninger på metoder til, hvordan den enkelte kan forbedre sin sundhedstilstand. Det væsentlige i metoderne er, at den enkelte selv er motiveret og erkender at have et sundhedsproblem, som der kan gøres noget ved. Weller gør opmærksom på, at folkesundhedsprogrammerne tager udgangspunkt i en lang række af sundhedsrisici, hvilket betyder, at den enkelte betragter sig som potentielt syg og ikke som potentiel rask. På den måde kan man næsten tale om, at sundhedsprogrammerne er med til at sygeliggøre folk. På den måde risikerer sundhedsprogrammerne måske netop i kraft af 'de gode intentioner' enten ikke at have nogen effekt, eller i værste fald at gøre ondt værre¹⁵.

En anden dimension handler om, at sundhedsprogrammerne bygger på en forestilling om, at der er noget der er normalt og andet, der er unormalt. Programmerne kan herved være med til at internalisere en opfattelse af, hvad der er normalt, ved at kikke på sig selv med andres øjne. Flere virksomheder har arrangeret konkurrencer i f.eks. væggtab med det formål at motivere medarbejderne til at motionere og leve sundere. Det er et godt eksempel på, hvordan det unormale udstilles for andre, hvorved den enkelte selv gøres ansvarlig for sine egne handlinger ved at blive stillet til skue for andre. Uden det bliver sagt er budskabet alligevel tydeligt: *"Du kan bare spise noget mindre og komme i gang med at bevæge dig – ligesom os andre"*.

Sundhedssamtalen

Weller har igennem en række interview set nærmere på, hvordan sundhedssamtaler og personlige sundhedsprofiler opleves af medarbejderne på en arbejdsplads, hvor de er blevet anvendt. Hun beskriver hvordan manualen for sundhedsprofilen peger på, at det handler om at få den enkelte til at reflektere over sine usunde vaner frem for at se på, hvad der er årsagen til, at den enkelte foretager usunde valg.

Sundhedssamtalerne har således til formål gennem selvrefleksion at nå frem til, at den enkelte ikke kun har et ansvar, men også en pligt til at gøre noget ved sin egen sundhed.

¹⁵ Griffiths 1999

Weller konkluderer, at hovedvægten i samtalerne ligger på, hvordan den enkelte selv er i stand til at kontrollere sig selv, og ikke på om arbejdspladsen som sådan er blevet bedre. Det betyder, at det er medarbejderne, der bærer ansvaret for, at de evt. ikke er sunde. Det er ikke arbejdspladsens ansvar. En anden konklusion er, at den personlige sundhedsprofil, som skulle gøre den enkelte mere ansvarlig overfor sin egen sundhed gennem refleksion, i en række tilfælde fører til det modsatte. Der fortælles om en medarbejder, som tidligere har kondiløbet i moderat omfang, men som efter den reflekterende samtale er blevet gjort opmærksom på, at vedkommende er for kraftig og at det er hårdt for kroppen at løbe. Derfor er personen helt holdt op med at løbe:

"... (sundhedssamtalen) satte fokus på nogle ting hos mig, som jeg godt var klar over, men på en eller anden måde gjorde, at jeg gik fuldstændig i stå. Det var noget med motion, og jeg er faktisk først nu begyndt at genoptage Jeg har altid løbet utrolig meget ... og jeg har godt vidst, at jeg havde svært ved det på grund af min vægt. Og det blev der jo sat fokus på der – vægt og kondital – og selvom jeg altid har vidst at vægten, det var et minus, og det vil jo sige at konditallet, det var ikke som det burde være, selv om jeg løb rigtig, rigtig meget. Det gjorde faktisk at jeg stoppede fuldstændig...."¹⁶

Eksemplet viser, at resultatet af denne sundhedssamtale betød, at medarbejderen blev bekræftet i sine bange anelser om, at vægten havde en negativ indflydelse på helbredet, og ikke blev styrket i forhold til at holde fast i at motionere. En anden fortæller, at den store fokus i sundhedssamtalen på, hvor farligt det er at veje for meget betød, at vedkommende tog på i vægt i stedet for det modsatte.

"Jeg skulle tabe otte kg. Jeg tog seks kg på i stedet fordet kan da godt være, at jeg er større. Jeg vejer lidt for meget. "Jamen det gør du!" Han var meget fokuseret på min vægt, og jeg ved da godt, at jeg vejer måske en 10-12% for meget, men så sagde jeg til ham, at det kunne da godt være, at jeg vejede mere end ham. "Jeg er dælen duskme også dobbelt så stærk som dig, vil jeg vædde med". Og så begyndte vi at lægge arm – for sjov skyld ikke? Han var sygeplejerske og han kunne ikke lide

¹⁶ Weller, s. 69

tykke mennesker, vel. Han brugte en del tid på at forklare, hvor farligt det var at veje for meget.....Det behøvede jeg ikke have en sygeplejerske til at fortælle mig. " ¹⁷.

Weller forklarer det med, at vedkommende jo alt for godt selv var opmærksom på 'problemet', men at der alene blev appelleret til, at den enkelte selv måtte gøre noget. Det blev derimod ikke tematiseret, hvad årsagen til vægten kunne være, idet det udelukkende var effekterne af medarbejdernes (usunde) levevis, som var i fokus.

Dit eget ansvar

Hvis vi betragter det ud fra medarbejdernes perspektiv ses det, at medarbejderne godt selv ved, at deres vaner ikke lever op til de 'sunde vaner', som sundhedsprogrammerne foreskriver. Men de viser også, at den måde som sundhedssamtalerne er grebet an på, og hvor fokus er på hvad den enkelte kan gøre og også burde gøre, fører til det modsatte resultat af, hvad der var hensigten.

Undersøgelsen viser også, at sundhedssamtalerne på intet tidspunkt tager fat i selve arbejdsopgaven, som medarbejderne udfører, eller den måde arbejdet er tilrettelagt på. Derfor er der heller ingen muligheder for at søge hverken årsager eller forbedringsmuligheder i forhold til sundhedstilstanden her. Det er alene den enkeltes eget ansvar for sin egen sundhedstilstand, som der bliver lagt vægt på. Her sker der samtidig en overskridelse af grænsen mellem arbejde og privatliv.

Når sundhedsdiskussionen på arbejdspladsen, via sundhedssamtalerne, løsrives fra arbejdsmiljøforståelsen, bliver det den enkeltes eget ansvar at ændre adfærd og vaner. Det bliver ikke en diskussion om hvorvidt arbejdspladsen er i stand til at sikre sunde arbejdsforhold.

Heroverfor står medarbejdernes syn på en sund arbejdsplads. For dem handler det ifølge Weller først og fremmest om arbejdsglæde og mening¹⁸.

¹⁷ Weller s. 70

¹⁸ Weller s. 79

"Sundhedslyst"

Den nyere sociologi og eksistenspsykologi har nogle bud på, hvad der skaber motivation til sundhed, og dermed også hvad der demotiverer. Disse bud er interessante at kikke nærmere på, for at finde nogle svar på, hvorfor ikke alle mennesker udvikler "sundhedslyst". Bo Jacobsen¹⁹ stiller i sin bog Eksistenspsykologi følgende spørgsmål: "Vil jeg egentlig være sund?". Han deler efterfølgende spørgsmålet op i to, nemlig "vil jeg" og "sund". "Vil jeg" siger han, drejer sig jo om, hvem det er der bestemmer. Når vi hele tiden får at vide, at vi *skal* være sunde, mister vi evnen til selv at udvikle sundhedslyst, som han kalder det.

Det betyder, at de mange sundhedskampagner, som er tænkt både som oplysnings- og skræmmekampagner i praksis kan virke stik imod deres hensigt og fratager motivationen hos den enkelte til selv at ønske at være sund. Det næste Bo Jacobsen tager fat i er begrebet "sund", for hvad ligger der i det og hvem har definitionsretten til at sige, hvad der er sundt og hvad der ikke er sundt. Sundhedsbegrebet er ikke alene forskelligt i forskellige kulturer, men det skifter også over tid.

Diskussionen er fortsat aktuel og der er ikke enighed omkring hvilken rolle og hvilket ansvar arbejdspladsen skal have i forhold til at arbejde med sundhedsfremme som led i at modvirke de uheldige følgevirkninger af fysisk inaktivitet. I forbindelse med høringen omkring fysisk inaktivitet i anledning af AT's 2010-plan²⁰, bliver Agi Csonka, HR-chef i TDC citeret for at gøre opmærksom på, at en sundhedsfremmende indsats kan afføde nogle etiske dilemmaer på arbejdspladsen, fordi det kan virke intimiderende på medarbejderne, hvis arbejdspladsen skal til at blande sig i, om man eksempelvis motionerer og spiser frugt. Desuden gør hun opmærksom på, at det ofte er lettere at tale om frugtkurve og motion, end om hvordan arbejdet kunne organiseres anderledes for ad den vej at skabe en sundere arbejdsplads.

Bente Klarlund Pedersen, professor og overlæge er klart uenig heri og citeres for følgende udsagn: "Det er en form for kynisme, hvis man afholder sig fra at skabe

¹⁹ Jacobsen 1998

²⁰ Arbejdsmiljøviden 17.januar 2007

rammerne for en sund livsstil, fordi 'det er intimiderende'. Men måske er det nemmere at tale om støj som et arbejdsmiljøproblem end livsstilssygdomme?"

Der bliver her markeret en forskellig opfattelse af, hvor grænsen skal gå for, hvad virksomhederne skal blande sig i, når det drejer sig om medarbejdernes vaner og livsstil. Sælger medarbejderne deres arbejdskraft, eller er det det hele menneske med krop og sjæl, der er budt ud til salg? Det bliver en stadig vigtigere diskussion fremover at forholde sig til, ikke mindst i fagbevægelsen, da grænserne mellem arbejde og fritid på mange måder allerede er gjort langt mere flydende samtidig med at det stadig ikke er muligt med arbejdsmiljøloven i hænderne, at få anerkendt de eventuelle problemer, der opstår i kølvandet på at det både er krop og sjæl, der er på arbejde.

En anden strategi

Hvis vi sætter som et mål, at alle skal have mulighed for et sundt arbejdsmiljø, som der står i arbejdsmiljøloven, og samtidig et sundt liv, så er der efter vor vurdering brug for en radikal anden strategi. Det giver derfor ikke megen mening at svare på spørgsmålet om stillesiddende arbejde er et voksende arbejdsmiljøproblem eller et sundhedsproblem. Derimod er det væsentligt at forstå, at dersom fysisk inaktivitet og stillesiddende arbejde er et problem, som primært skyldes at vores arbejde har ændret sig radikalt, så løses problemet ikke gennem compensationer. I stedet skal der fokus, på den måde vi organiserer og fordeler arbejdet på, ikke kun på den enkelte arbejdsplads, men på arbejdsmarkedet som sådan. Og her vil de forslag, som indtil nu er blevet præsenteret, ikke flytte noget afgørende.

Moderne ledelsesfilosofi betoner vigtigheden af at den enkelte medarbejder har sin frihed til at sige til og fra i forhold til at deltage i sundhedssamtaler. De skal betragtes som et tilbud, hvor der ikke er tale om tvang, fordi netop frivilligheden er vigtig for resultatet. I praksis er situationen ofte en anden. De eksempler som Weller refererer til viser, at der på arbejdspladsen var en stærk norm om at deltage i samtalerne, selvom det var frivilligt. Derfor var det meget svært både for medarbejdere og de tillidsvalgte at sige fra overfor at deltage.

IT – en kilde til problemer, men også en kilde til nye løsninger

Folkesundhedsprogrammerne bygger, som vi beskrev i det tidligere afsnit, primært på viden fra epidemiologiske studier og kvantitative undersøgelser af folkesundheden og af arbejdsmiljøet. Herigennem sker der en form for objektivisering af befolkningen og befolkningsgrupper, hvilket bl.a. viser sig ved, at vi som borgere hver dag i pressen præsenteres for undersøgelser baseret på kvantitative data om f.eks. sammenhængen mellem manglende motion og risikoen for hjerte-karsygdomme eller at forskning har vist at rødvin beskytter mod hjertekarsygdomme.²¹

Udviklingen i IT har betydet, at der i dag er helt andre muligheder for hurtigt at tilvejebringe og sammenstille data. Det betyder at vi hver eneste dag kan blive præsenteret for nye risikodata. Samtidig giver udviklingen i IT nogle helt nye muligheder for at kontrollere befolkningen, både som helhed og på arbejdspladsniveau, fordi vi alle leverer stadig flere data om vort helbred, vort liv og vore synspunkter, som let kan omsættes til statistiske data.

I rapporten "Nye ledelsesformer – nye måder at opfatte arbejde på"²² har vi beskrevet hvordan den samfundsmæssige udvikling og globaliseringen kombineret med udviklingen indenfor IT betyder, at der er skabt mulighed for at arbejdet kan løsrives fra den fysiske binding. Ved hjælp af PC, mobiltelefon og andet elektronisk udstyr er det i dag muligt at arbejde på alle tidspunkter af døgnet og fra alle destinationer, hvad enten det er hjemmefra, fra forskellige arbejdspladser, under transport fra det ene sted til det andet eller mens man er i svømmehallen med sine børn.

Der er allerede en række virksomheder som drager nytte af disse muligheder, og som planlægger deres aktiviteter herefter, så ventetider undgås. Når den ene medarbejder afslutter dagens arbejde et sted på jorden, står der friske kræfter parat et andet sted

²¹ Helsenyt.com 2001-2004 med referencer til en række artikler i "Lancet" fra 1993 og 1994.

²² Andersen, Bramming og Nielsen 2008

til at tage over. Mobiltelefoni, e-mailkorrespondance og globale netværk gør det muligt at opretholde en konstant kommunikation og produktion, hvor der tidligere var uproduktive ventetider.

På den måde skaber teknologien muligheder for en høj grad af fleksibilitet, som på mange måder er blevet et tveægget sværd for medarbejderne. På den ene side er det et privilegium ikke at være fysisk bundet til arbejdet, så det er muligt at tilpasse arbejdet et familie- og fritidsliv på en mere fleksibel måde end et klassisk 8-16 job. På den anden side betyder det, at den enkelte ofte må stå til rådighed for arbejdet på tidspunkter af døgnet, hvor man tidligere havde fri. Dvs. at de øgede muligheder for fleksibilitet kan betragtes såvel ud fra virksomhedens optik som fra medarbejdernes, men der er ikke nødvendigvis et sammenfald mellem de to optikker.

Den beskrevne fleksibilitet betyder tillige, at hverken virksomheden eller den enkelte på samme måde som tidligere er bundet op på tidligere tiders sociale arbejdsfællesskaber. Det er som beskrevet muligt at befinde sig forskellige steder og alligevel samarbejde omkring den samme opgave – at være på distance. Det personlige fysiske møde er ikke på samme måde en nødvendighed for arbejdets udførelse i en lang række af job. Herved ændres ikke kun arbejdet karakter, men også den fælles forhandling og meningsudveksling omkring arbejdets udførelse og kvalitet. Det er med til at forstærke oplevelsen af at være alene med eventuelle problemer og at opleve at det er ens egen skyld, hvis man ikke er i stand til at håndtere dem på passende vis.

Resultatet er, at den enkelte ofte bliver mere alene om en række forhold i arbejdet, herunder også ansvar og beslutninger. Når ansvaret er overladt til den enkelte, ender det let med at blive din egen skyld, hvis opgaven ikke lykkes, også selvom mange selv har ønsket dette større ansvar. Når arbejdet ikke længere er knyttet til en fysisk arbejdsplads, men kan foregå alle steder på alle tider, bliver det nære kollegiale netværk som mange sætter stor pris på, ikke længere en nødvendighed eller en mulighed ²³.

²³ Lund og Hvid 2006

Oplevelsen af at det er ens egen skyld forstærkes af, at arbejdet er tæt koblet til den enkeltes identitet. På den måde bliver det derfor også nærliggende, at når en opgave ikke lykkes betyder det samtidig, at du selv ikke lykkes. Og du er samtidig alene med nederlaget²⁴. Det kan føre til oplevelsen af stress og psykiske sammenbrud, bl.a. fordi den enkelte oplever det som sit eget ansvar at forvalte fleksibiliteten i arbejdet.

Fleksibilitetens bagside

Bagsiden af fleksibiliteten viser sig for mange som vanskeligheder med at finde balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv. Det fremstår ofte som en tidsklemme, hvor det at få tid nok – til både at arbejde og til at tage hånd om og deltage i familielivet og fritidslivet, med alt hvad det indebærer, bliver et problem. Mange på arbejdsmarkedet sætter stor pris på at have en fleksibilitet i forhold til arbejdet. På den måde kan det daglige arbejde bedre tilpasses livets øvrige rytmer, hvor besøg hos lægen, banken og andre aktiviteter, som kun kan foregå i dagtimerne, kan passes ind uden at man skal spørge om fri eller selv betale. Der er dog ikke alene tale om en tidsklemme i tidsmæssig forstand. Problemet stikker langt dybere, som amerikaneren Hochschild²⁵ har beskrevet det i sin bog "The time Bind." Hun forklarer hvordan arbejdet i dag, i modsætning til familie- og fritidslivet, er det primære sted, hvor mulighederne for at føle sig succesfuld og dermed realisere sig selv findes. Hun har fokus på videnarbejdere og beskriver hvordan mange fravælger at deltage i fritids- og familieaktiviteter og endog ferier, for i stedet at fordybe sig i arbejdet i håb om succes, endnu mere succes eller måske undgå nederlag. Når hun spørger, får hun altid det svar, at der kun er tale om en midlertidig prioritering og udskydelse, som snart vil ændre sig. Men i virkeligheden er billedet et andet, for der bliver aldrig prioriteret tid.

Hochschild forklarer det tillige med, at jo større værdi arbejdet tillægges, jo mere bliver familiens aktiviteter trængt i baggrunden. På den måde bliver det endnu mere vanskeligt at få familien til at fungere harmonisk og lykkeligt, som det altid fremstår i reklamerne. Jo mere arbejdet former vort liv, jo mere er familie- og fritidslivet

²⁴ Prætorius 2007

²⁵ Hochschild 1997

tvunget til at tilpasse sig presset fra arbejdet, er hendes pointe. Det stemmer meget dårligt overens med ro, omsorg, nærvær, intimitet og væren. Derfor slides mange mennesker op såvel indefra som udefra på grund af de stigende forventninger og uoverstigelige krav, der stilles. Disse forventninger og krav sætter sig ofte som en evig dårlig samvittighed, som den enkelte oplever, de selv er ansvarlige overfor. Det er vores egen skyld, at vi ikke kan få det til at fungere, vi kan jo bare lade være. Og netop det "bare at lade være" er ifølge Hochschild ikke muligt, for på den anden side lurder afgrunden, som vi ikke kender, og det er angsten for at havne der, som driver os alle videre.

Hochschild beskriver amerikanske forhold for videnarbejdere, og da hendes bog udkom og blev oversat til dansk i 2003, var det en bog som vakte en del debat, og ikke mange regnede med, at det ville passe på en beskrivelse af danske forhold. Anderledes er det i dag, hvor analyser af videnarbejdere til forveksling ligner de her beskrevne forhold, og det kan også allerede spores i analyser af en række LO-arbejdsområder. Der er derfor al mulig grund til at være opmærksom på disse bevægelser.

IT muliggør selvledelse – men råderummet er begrænset

Selvledelse er i dag ikke kun en betegnelse for meget af det arbejde, som videnarbejdere foretager. Også mange LO-arbejdere er i dag selvledede, også selvom de har ledere. I de senere år er der blevet publiceret flere undersøgelser, omtalt i Ugebladet A4²⁶ som peger på, at et af de store problemer på arbejdspladsen er, at lederne er for dårlige. Det følgende citat, som er hørt på en større dansk virksomhed: "Vi har en stor ufaglært gruppe her i virksomheden, og det er lederne" illustrerer, at mange af lederne på det danske arbejdsmarked er uddannet og trænede i at lede medarbejdere i en virksomhed, som arbejder efter helt andre mål og arbejdsformer end det selvledede arbejde. Især er der kritik af, at lederne i for høj grad benytter sig

²⁶ Eksempelvis "Dårlige ledere nedbryder de ansatte". Ugebladet A4, nr. 43, 19.12.2005, "Jeg vil tro, at mere end halvdelen af lederne og medarbejderne ikke har de psykologiske og mentale forudsætninger, som situationen kræver". Ugebladet A4, nr. 38, 6.11.2006. "Chefen vil kigge dig i privatlivet". Ugebladet A4, nr. 29, 12.9.2005.

af ledelsesformer, der opfattes som forældede, såsom kontrol, irettesættelse og udstikning af ordrer. I stedet efterspørges en ledelsesform, hvor lederne har tillid til den enkelte eller gruppens måde at udføre arbejdet på, men alligevel er tilstrækkelig inde i arbejdet til at kunne yde kvalificeret faglig vejledning og rådgivning, når der er brug for det. Samtidig efterspørges anerkendelse for godt udført arbejde samt respekt for den enkeltes personlige valg og fravalg.

Overblik og overvågning

De større frihedsgrader, som den fysiske adskillelse og kontakt med arbejdsgiver og arbejdsplads giver, har også en anden pris. Når der ikke længere er en arbejdsleder, som holder øje med at medarbejderne laver deres arbejde, må det kontrolleres på anden vis. Det er derfor ikke ualmindeligt, at arbejdsgiverne kobler forskellige former for kontrol og overvågningssystemer op på pc'en, mobilen eller andre IT-baserede hjælpemidler for at kontrollere, at medarbejderen ikke bare driver den af, men udfører sit arbejde. I mange tilfælde har medarbejderne ikke kendskab til, hvad de bliver målt, kontrolleret og bedømt på, og det er yderst sjældent, at medarbejderne har indflydelse herpå. I forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler bruges disse overvågnings- og kontroldata ofte som udgangspunkt for samtalen, uden at medarbejderen har haft mulighed for at sætte sig ind i dem. Det ligger lige for også at indføre diverse sundhedsdata som grundlag for samtalen.

Når det er gennem arbejdet, det moderne menneske skaber sin identitet, kunne man måske godt forestille sig, at nye ledelsesinformationssystemer indeholdt en række informationer, som tidligere var forbeholdt privatsfæren. Allerede nu er det ikke ualmindeligt at HR-afdelingen indenfor videnvirksomheder pointerer vigtigheden af, at medarbejderne husker, hvor vigtigt det er at motionere for f.eks. at modvirke stress – vel at mærke i fritiden, hvor der som ovenfor beskrevet også er mange andre gøremål at konkurrere med. Der er de fleste LO-arbejdspladser endnu ikke, men tendensen til at intervenere i privatlivets områder med det formål at fremme arbejdsindsatsen, har længe været kendt.

Der har til alle tider været en kamp mellem trangen til orden og trangen til at lade passionerne få frit løb. Det nye i det moderne samfund er, at der i dag er et ekstremt

potent redskab i hånden, nemlig IT som måleredskab. Der har aldrig tidligere været en teknologi, der har været i stand til at frembringe et så stort overblik over så mange forskellige ting, men som samtidig har givet mulighed for at dreje det til overvågning og ikke kun overblik. Hvis overblikket bruges til et supplement til at styrke selvværdet, er det en fantastisk mulighed, vi er blevet givet. Hvis det bruges til kontrol eller egenkontrol, er det ekstremt undertrykkende.

Alle de målinger, der skabes mulighed for at gennemføre, kalder på en diskussion af hvilke værdier og hvilken menneskeopfattelse, de bygger på. Det bliver vigtigere end nogensinde tidligere at fastholde, at vi både er ens og samtidig unikke. Hvis mennesket reduceres til en række mål, som kan spænde over alt lige fra skønnummer, bodymassindex, eksamenskarakter, præstationsmål til et mål på et lykkeindex, forsvinder respekten for mennesket. Så er mennesket blevet reduceret fra at være mennesker med ressourcer til menneskelige ressourcer.

De mange muligheder for målinger betyder, at man let føler sig overvåget, uden at det nødvendigvis er tilfældet. Det betyder, at man måske begynder at ændre adfærd og udøve selvcensur af frygt for, hvad der kan måles på.

Hver dag informeres vi gennem pressen om, hvor mange spor vi sætter os, uden at vi er klar over det. Først var det overvågningskameraer, som bliver sat op overalt på offentlige steder og også privat, så er det mobiltelefoner, der kan spores og med muligheden for at sammenkoble dem med GPS får forældre mulighed for at følge med i deres børns færden, når de ikke er indenfor forældrenes øjesyn. Senest har der været fokus på PC'er, og at disse spor ikke bare kan slettes, men forbliver der som spor der kan spores, er alle slet ikke bekendt med. Tidligere kunne man brænde bevismaterialet og når blot også asken blev destrueret, var det næsten umuligt at spore. Aktuelt kan man læse om, hvordan politiet kan efterspore de mistænkte bag et muligt bombeattentat via deres PC'er. Selvom de har slettet filerne med bombeopskrifter og selv om de har nyinstalleret deres PC'er, ligger sporene bag filerne med bombeopskrifterne stadig gemt og kan bruges som bevismateriale. Vi er nogle gange glade for de nye muligheder, som teknologien giver, men samtidigt bekymrede for den kontrol og overvågning, som det muliggør.

Et par eksempler

Mange bybusser er i dag udstyret med en GPS, som er koblet til et geografisk informationssystem GIS. På den måde er det let hele tiden at holde styr på, hvor man er på ruten. Som en del af systemet er der tilkoblet nogle lamper, der lyser rødt når bussen er forud for tidsplanen, og som lyser gult når bussen er bagud. I tidsskriftet Teknologidebat ²⁷ er der en artikel, som beretter om hvad det betyder for chaufførerne. En del af chaufførerne føler sig usikre, fordi de ikke ved, hvor meget firmaet følger med i. De føler sig kontrolleret og overvåget, mens andre tager det mere roligt. De lysende lamper kunne være en hjælp for chaufførerne, men er det i praksis ikke for alle, fordi det kan få konsekvenser, hvis man ikke kan overholde tiden. En chauffør udtaler f.eks.:

"Det er fyringsgrund, hvis lampen lyser rødt... Jeg siger dig, det er stressende," siger en chauffør, og fortsætter "Man ligger bare og kører efter farverne. Man skal virkelig ræse for at nå det."

I stedet for at være en støtte i den daglige kørsel bliver det i stedet en kontrol, som kan føre til fyring. Der kan være mange grunde til forsinkelser, ikke mindst i myldretidstrafikken og nogle gange kan forsinkelserne indhentes senere. Mange chauffører ved blot ikke, hvordan systemerne virker, hvilket er en yderligere stressfaktor.

Indenfor hjemmeplejen har man mange steder i landet indført PDA'er (Personal Digitall Assistant), som er en IT baseret 'kørebog', der i detaljer kan styre hjemmehjælperens arbejde og som samtidig indeholder en række person- og kontaktoplysninger samt muligheder for kontakt.

De små håndholdte computere (PDA'er) er der meget delte meninger om. For nogle har de givet helt nye muligheder i arbejdet, mens andre føler sig overvåget og kontrolleret. Derudover er der en del diskussion om, hvordan de fastlagte tidskriterier for de forskellige ydelser, som er lagt ind i systemet, er blevet til. Et eksempel på

²⁷ Sønderriis 2008

dette er opgaven "at give støttestrømpe på". Denne opgave er visiteret til 6 minutter, mens erfarne hjemmehjælpere ofte bruger et kvarter. På den måde bliver borgerens behov sat ind i en udbuds- efterspørgsels mekanisme, som kan gøre det nødvendigt for medarbejderen at anlægge en mere kynisk tilgang til arbejdet for at blive i stand til at overholde den visiterede tid.²⁸

Der har overalt i landet været en del kritik af den måde, PDA'erne anvendes på. PDA'erne er blevet præsenteret som et hjælpemiddel, som består i at de ansatte får en elektronisk køreliste i hånden som samtidig skaber dem en bedre adgang til viden om borgerne. Men der er usikkerhed om hvad de informationer, der indsamles bruges til, da de først og fremmest bruges som ledelsesinformation. Det er med til, at en del medarbejdere føler sig mistænkeliggjort og kontrolleret på grund af registreringerne.

Opsummerende kan det siges, at teknologien som sådan er yderst fleksibel, så hvorfor stille krav om, at mennesket skal være fleksibel, når teknologien rummer uendelige muligheder for fleksibilitet. Teknologien giver os således en række muligheder, som vi ikke har haft før, og som vi ikke vil undvære, fordi de er med til at lette vores daglighed og give os en større følelse af tryghed. Samtidig er teknologien også kilde til utryghed især i form af overvågning og kontrol.

²⁸ Nielsen og bergmann 2008

Visioner om nye arbejdsliv – sunde arbejdspladser skaber sunde liv

Det kniber gevaldigt med gode ideer og forslag til, hvordan selve arbejdet kan udformes og tilrettelægges, så det bliver sundt at arbejde.

Selvom det mange gange er dokumenteret, at skifteholdsarbejde, skæve arbejdstider og lange arbejdsdage er usundt for de mennesker, der skal udføre arbejdet under disse betingelser, bliver der stadig mere af det. Det fører til de samme sygdomme som betegnes livsstilssygdomme og for tidlig død.

Det tilsvarende gælder mange andre former for arbejde, hvor det er dokumenteret, at arbejdet og arbejdsforholdene gør, at mennesker bliver syge af stress.

Alligevel er der først og fremmest fokus på, hvad den enkelte kan gøre for at holde sig sund og rask – på trods af, at mange bliver syge af at arbejde.

Opfordringerne til arbejdspladsen består primært i gode kantineforhold med sund mad, frugt og grønt ad libitum i løbet af arbejdsdagen, gode motions- og gymnastikfaciliteter som en del af arbejdet osv. Gode opfordringer, som mange arbejdspladser har indført i en eller anden form, men helt utilstrækkelige i forhold til at skabe sunde arbejdspladser.

Arbejdsgiveren har et ansvar i forhold til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø i arbejdet. Medarbejderen sælger sin arbejdskraft, men det ligger ikke i kontrakten samtidig at sælge sin sjæl eller stille op til sundhedstjek hos arbejdsgiveren. Selvom grænsen mellem arbejde og privatliv i dag er langt mere vanskelig at trække, er der en grænse. Derfor er arbejdsgiveren ansvarlig for et sundt arbejdsmiljø og medarbejderen ansvarlig for sin egen sundhed.

Som sagt mangler der forslag til, hvordan arbejdet kan gøres sundt eller mindre usundt, for især den gruppe på arbejdsmarkedet, hvis interesser LO varetager. Derfor må LO arbejde på en række konkrete ideer og forslag til, hvordan arbejdet kan organiseres på måder, så det rummer langt større muligheder for variation og indflydelse end mange job indenfor LO området i dag byder på. Her kan det være en inspiration i første omgang at kikke nærmere på nogle af de nye servicejobs, der er blevet etableret på tværs af fagområder og opgaver.

Nye servicejob på tværs

LO afholdt i efteråret 2005 et visionsværksted, som bl.a. resulterede i flere konkrete forslag til nye jobkonstruktioner. Et forslag tog udgangspunkt i servicejobbene på et større hospital, og havde til formål at designe forslag til, hvordan disse kunne udvides og nyskabes, så de gav større variation og indflydelse.

Alle servicejobbene blev listet op og jobindholdet beskrevet, også de jobfunktioner som handlede om omsorg for patienterne og en række administrative jobfunktioner. Hertil blev tilføjet en række funktioner, som havde at gøre med overdragelsen af patienten til eget hjem indtil patienten var erklæret rask. Disse funktioner er delt mellem hospitalet og kommunen, men her var der fokus på hensynet til patienten og på jobindholdet, ikke den ansvarlige instans. Herved blev det tydeligt, at det var muligt at sammensætte jobbene på en langt mere varieret måde end tidligere og at det var muligt at gøre arbejdet mere meningsfyldt. Det gav samtidig en langt større fleksibilitet i arbejdet, både for dem, der skulle udføre arbejdet og for arbejdspladsen. De nye teknologier i form af mobile PC'er, telefoner og andet elektronisk udstyr kunne her anvendes, så dele af det administrative arbejde med fordel kunne foregå i 'feltet' og ikke nødvendigvis 'på kontoret'. Det vigtige i denne vision var at fastholde, at den enkelte medarbejder selv var aktiv og havde indflydelse på sammensætningen af jobbet, og at det kunne ændres fra dag til dag.

Nogle historiske eksempler

Ønsket om en større fleksibilitet hos medarbejderne, som ikke begrænses af faggrænser, har ofte været et stridspunkt mellem fagbevægelsen og arbejdsgiverne:

Da De Forende Bryggerier havde bygget det helt nye højautomatiserede Fredericia Bryggeri, fremsatte de et forslag til, hvordan der kunne skabes variation i arbejdet for de bryggeriarbejdere, som primært skulle varetage overvågningsarbejde. De skulle bl.a. stå for rengøringen af toiletterne. Det blev opfattet som en klar provokation, hvilket det sandsynligvis også var, og blev ikke realiseret.

Et andet historisk eksempel kan hentes fra DSB inden Storebæltsbroen blev bygget. Her fremsatte ledelsen et forslag om, at togførerne på vej ud af toget og op på færgen skulle gå ned igennem toget og indsamle skraldeposer mm. På den måde fik de lidt motion, inden de satte sig med kaffen. Samtidig kunne der naturligvis spares på personale til denne funktion. For at få togførerne til at acceptere dette blev de sendt på kurser i bl.a. adfærdsændring, og efter sigende blev ordningen indført på nogle tog efter et års tid.

Eksemplerne viser, at det ikke er helt let at komme med forslag, som bryder de vante måder at udføre arbejde på, fordi de griber ind i tilkæmpede rettigheder, kutymen og rangordninger. Der er mange ´hellige køer´, som krydser vejene, men der er ikke plads til dem alle, hvis man VIL noget, og ikke kun vil forsvare det eksisterende.

"Facility services"

Siden visionsværkstedet i 2005 blev afholdt har virkeligheden på nogle områder allerede indhentet dele af visionen. Flere kommuner har etableret nogle nye jobfunktioner, som de betegner "facility services", hvilket også genfindes blandt flere private udbydere på markedet. Facility services består i en sammenlægning af en række servicefunktioner, som tidligere var adskilte, så kunderne nu kan efterspørge en række services, udført af den samme person. På den måde kan jobbene sammensættes, så der samtidig opnås en større fleksibilitet hos medarbejderne.

På den positive side kan det betyde, at arbejdsdagen for den enkelte bliver mere varieret. Og det kan give muligheder for, at den enkelte selv kan få indflydelse på, hvordan arbejdsdagens opgaver skal sammensættes. Selv at få indflydelse på eget

arbejde er en af de ting, som fremhæves som helt afgørende af bl.a. Ida Bering i hendes ph.d. afhandling "Når det dårlige arbejde er godt"²⁹

På den anden side, opstår der altid nye udfordringer eller problemer i forbindelse med alle forandringer, som man skal være opmærksom på. Når eksempelvis sygeplejersker og hjemmehjælpere vha. håndholdte PC'er og anden teknologi overtager dele af det administrative arbejde og samtidig flytter det ud i felten, kan det i første omgang være med til at løse nogle af problemerne med det stillesiddende arbejde, men det skaber også nye problemer. Det giver ekstra arbejde ude i felten. Det kan være svært at finde et godt sted at udføre arbejdet, og det kan ændre kontakten til brugerne/borgerne på en måde, som ikke alle finder tilfredsstillende. Det hænger ofte sammen med, at motiverne til disse forandringer primært har været styret ud fra et ønske om besparelser, hvilket betyder en intensivering af arbejdet og ikke en lettelse af arbejdet, selvom arbejdet er blevet mere varieret³⁰

Derfor er det meget afgørende, at det er medarbejderne, som skal udføre arbejdet, der har mulighed for at få indflydelse på eget arbejde, som Bering fremfører. Hun beskriver bl.a. et udviklingsprojekt indenfor skolerengøring, hvor rengøringsassistenterne bliver bedt om at komme med forslag til, hvordan de kan udvide deres arbejdsopgaver, så de får mere variation i arbejdet. De kommer med en lang række af forslag, som viser, at når medarbejderne bliver spurgt og øjner mulighed for indflydelse på deres eget arbejde, har de en række gode forslag, som ligger lige for i forhold til arbejdet. De kom f.eks. med forslag om at stå for mælkeordningen, tage imod børnehaveklassebørn om morgenen, assistere i fritidsordningen, tage med på tur osv.

Nogle af de mange forslag, som Bering fortæller om i sin rapport, kan genfindes i de forslag til nye jobprofiler for serviceassistenter, som kan læses på www.serviceassistent.dk. Eksemplerne her er opdelt i virksomhedsservice og

²⁹ Bering 2002

³⁰ Højgaard Nielsen og Bergmann 2008

hospitalsservice, og taler deres tydelige sprog i forhold til de mange muligheder, der er i forhold til at sammensætte jobbene på:

Speciale: Virksomhedsservice	Speciale: Hospitalsservice
<ul style="list-style-type: none"> • Daglig rengøring • Blomsterpasning • Pasning af reception f.eks. telefon, mindre tekstbehandlingsopgaver m.v. • Kopieringsopgaver • Hovedrengøring • Postomdeling • Forsendelse af post • Anretning og servering • Affaldssortering • Mindre vedligeholdelsesopgaver fx toner på kopimaskine m.v. • Klargøring af mødelokaler, herunder TV, video og overheadprojektor, borddækning m.v. • Lave kaffe og te • Afrydning, opvask og oprydning • Lettere kantineopgaver • Vikar på skole, sfo o.l., herunder eksamensvagt • Bestilling af varer internt og eksternt via edb (kontorartikler m.v.) • Vask af linned • Rundvisning af gæster • Bestilling og aftaler med interne og eksterne håndværkere ved mindre vedligeholdelsesopgaver 	<ul style="list-style-type: none"> • Daglig rengøring • Specialrengøring • Hovedrengøring • Linnedhåndtering • Transport af linned • Bestilling af depotvarer fx via edb • Transport af madvarer • Transport af patienter • Hjælp ved genoptræning af patienter • Blomsterpasning • Klargøring af mødelokaler • Anretning og servering • Lave kaffe og te • Skyllerumsarbejde • Laboratorieopvask • Affaldssortering • Mindre vedligeholdelsesopgaver (fx smøre hjul på senge) • Postomdeling • Sengevaske • Sengeredning • Serviceopgaver overfor pårørende • Afløser ved reception

Der er ligeledes en række forslag til nye jobprofiler i tilknytning til rengøringsopgaver indenfor kontor, mindre produktionsvirksomheder, i en børnehave, på et plejehjem, på et hospital og på et rådhus:

Kontor eller mindre produktions-virksomhed:	Børnehave:	Rådhus:	Hospital eller plejehjem:
Rengøring Indkøb og lette anretninger i køkken Omdeling af post og forsendelse Mødeforberedelse Blomsterpasning Afløsning ved telefon/reception Kopieringsopgaver	Rengøring Åbning og telefonpasning Indkøb og servering af morgenmad og frokost Blomsterpasning Bestilling af eks. mad og pædagogiske materialer Vask af linned	Rengøring Klargøring og opdækning i mødelokaler Omdeling af post Blomsterpasning Hjælpe i kantinen Kopieringsopgaver	Rengøring Portørarbejde Transport af apparatur og prøver Piccoline arbejde Mad distribution Blomsterpasning Lettene pedalarbejde

Der er således en række eksempler på, hvordan arbejde kan sammensættes på måder, som skaber langt mere sammenhæng og variation.

Udvid det glade budskab til andre områder

Med disse eksempler i baghovedet er det oplagt at vende blikket mod andre områder, hvor jobbene kan sammensættes på nye og andre måder. I forhold til serviceassistentområdet har arbejdsgeverne kunnet se nogle klare fordele i jobudvidelser. Der må ligge mange muligheder for at udvide andre job på tilsvarende vis.

Det springende punkt er igen, at der er mange barrierer, der stiller sig i vejen for at tænke jobkonstruktioner på denne måde, hvor der er fleksible muligheder for at koble mellem job på tværs af de eksisterende rammer.

Det er bl.a. sket ud fra en erkendelse af, at mange årtiers forsøg med at skabe variation i arbejdet ikke for alvor bærer frugt. Mange arbejdspladser har forsøgt at

placere printere og kopimaskiner i en afstand, så medarbejderne bliver tvunget til at gå længere og mere i løbet af dagen. Det har ikke hjulpet i forhold til at skabe mere bevægelse. De der gerne vil bevæge sig gør det under alle omstændigheder, mens andre er hurtige til at finde kreative løsninger, så de kan blive siddende. Alligevel er det stadig en af de løsningsmuligheder, som bringes i spil, også i AT´s rapport om Fremtidens Arbejdsmiljø³¹. Det lyder som et godt forslag, men fungerer ikke efter hensigten i praksis.

Mange arbejdspladser har igennem tiden eksperimenteret med tilbud om forskellige former for gymnastik i eller udenfor arbejdstiden. Nogle gange er det en succes, andre gange det modsatte. Et eksempel på en succes kan hentes indenfor rengøringsområdet. Her er problemet ikke manglende fysisk aktivitet, men i stedet et ønske om at bruge kroppen rigtigt. Succesen skyldtes først og fremmest, at gymnastikken gav en legitim mulighed for at være sammen på. Medarbejdergruppen bestod primært af kvinder med forskellig etnisk baggrund, og rengøringsarbejdet var meget alene arbejde. Gymnastikken blev således anledningen til at mødes med andre og være sammen i en individualiseret hverdag.

Der er et utal af muligheder for at lave denne form for jobkonstruktioner, hvis nogle private og offentlige arbejdsgivere vil spille med.

³¹ AT 2005

Nye løsningsrum

Hvad kan fagbevægelsen gøre?

Folkesundhedsprogrammer er ikke ens i alle lande. I Danmark er det således *livsstilen*, der ses som årsag til helbredsproblemerne, mens det svenske program lægger vægten på strukturændringer og livsvilkår og på den måde foretager en ansvarsfordeling mellem individet, lokalsamfundet og staten. Herved tematiseres manglende indflydelse, mangelfuld uddannelse og relativ fattigdom som årsager, hvilket er forhold, som ligger udenfor individets umiddelbare handlerum. I Norge lægges der vægt på, at den enkelte opnår magt over eget liv, og at det er herigennem, vejen til sundhed skal findes. Tillige inddrages psykosociale forhold som forhold, der påvirker dødeligheden.³²

Der er således god inspiration at hente fra vore nordiske naboer i forhold til at inddrage indsatser, der ikke primært fokuserer på den enkeltes livsstil, men i stedet peger på, at der skal strukturelle løsninger til (Sverige) og at den enkelte får magt over eget liv (Norge). Norge har for relativt nylig udvidet deres Arbejds miljølov med nogle bestemmelser omkring personlig integritet. Hvis det tilsvarende skete herhjemme, ville der være hjælp at hente i lovgivningen, hvis medarbejdere ønsker at sige fra overfor deltagelse i f.eks. personlighedsudviklende kurser, som går tæt på personligheden. Det ville tillige endnu engang sætte fokus på, at der er en lang række private forhold i livet, som arbejdsgiverne ikke har adgang til og heller ikke skal have, hvilket ikke er uvæsentligt set i forhold til de verserende sundhedsdiskussioner. Det er fortsat en privat sag, hvad den enkelte bruger og forbruger sin fritid på, selvom arbejdsgiverne meget gerne vil have indflydelse på dette også.

Men hvem skal bestemme, hvad det vil sige at være sund og hvem har interesser i sundheden. Det er der tydeligvis mange, der har, derfor har fagbevægelsen oplagt en opgave her som talerør for grupper, der i den almindelige sundhedsdiskurs er udpeget

³² Weller 2005 og LO 2007

som nogen, der stikker ud fra normalen ved at ryge for meget, drikke for meget, spise for meget og forkert, motionere for lidt, læse for lidt osv., osv.

I det hele taget er der brug for, at fagbevægelsen sætter rammer for, hvor langt ind i den enkeltes privatliv arbejdsgiverne skal have mulighed for at bestemme. Mange medarbejdere vælger selv at tilrettelægge et liv, hvor det er arbejdet, som kommer i første række, og hvor fritiden derfor tilpasses arbejdet. Netop derfor er der brug for en fagbevægelse, som sikrer at det ikke danner en norm for, hvordan alle skal leve og arbejde. Her er der ikke brug for formynderi, heller ikke fra fagbevægelsens side.

Når vi som medarbejdere ikke lever op til den offentlige diskurs om hvad der er sundt, er det da vores egen skyld – og har vi frit valg? Eller er det netop ikke først og fremmest et strukturelt problem, som skal løses strukturelt ved at skabe sunde arbejdspladser og ved at den enkelte får magt og indflydelse over sit eget liv.

Til en start kunne LO arbejde for at gøre arbejdsdagen kortere for de grupper, som udfører det sundhedsmæssigt mest belastende arbejde – uden reduktion i lønnen naturligvis. Tilsvarende kunne LO arbejde på at begrænse skifteholdsarbejde og skiftende arbejdstider til et minimum der, hvor det er livsnødvendigt. Set i forhold til de samfundsmæssige udgifter, der er forbundet med denne form for arbejde, vil der være penge at tjene ved dette, men det vil være et radikalt indgreb i virksomhedernes dispositionsret. Det *kan* vise sig at vende sig til en konkurrencefordel på lidt længere sigt, som det er set i forbindelse med en række miljøkrav, men gevinsten vindes næppe på helt kort sigt.

Samtidig kan LO arbejde på en række konkrete ideer og forslag til, hvordan arbejdet kan organiseres på måder, så det rummer langt større muligheder for variation og indflydelse end mange job indenfor LO området i dag byder på, og så skal den stigende kontrol af vores adfærd, vores færden, vores sygefravær, vores produktivitet og vores BMI stoppes.

I det moderne arbejdsliv køber arbejdsgiveren ikke din tid, men dit engagement og din sjæl. Virksomhedernes vision drejer sig om at være eller blive den bedste indenfor sit felt. Der måles på medarbejdernes resultater og performance, og præstationer

under middel problematiseres. Den halvdel af medarbejderne, som ligger under middel har således et problem, der må gøres noget ved.

LO anbefaler i sin sundhedspjece en række tiltag³³, hvor initiativer i forhold til hvad der kan gøres på arbejdspladsen står centralt.

Her foreslås bl.a., at sundhedsinitiativer skal være frivillige. Forslagene er alle meget relevante at bringe ind i den aktuelle sundhedsdebat, hvor ansvaret for sundheden som beskrevet oftest lander på den enkeltes bord, men anbefalingerne kommer ikke dybt nok. De kan således efterleves, uden de får den effekt, som er tiltænkt.

Deltagelse i sundhedsinitiativer skal være frivillige. Det er blot ikke så enkelt, hvilket eksemplerne i Weller´s³⁴ speciale tydeligt viser. Hun beretter at det er frivilligt at deltage i sundhedssamtalerne, men der ses alligevel skævt til dem, der ikke deltager. Det betyder at selvom det er frivilligt, er det dem, der ikke deltager, der får et forklaringsproblem i forhold til at sige fra. Weller beretter på lignende vis om sikkerhedsrepræsentanten, som vælger ikke at deltage i det rygestopkursus, som er en del af sundhedstilbuddet. Det oplever ledelsen er meget uheldigt, da det sender et forkert signal til medarbejderne, idet ledelsen og medarbejdernes repræsentanter gerne skal fungere som de gode rollemodeller. På den måde bliver frivillighed alligevel ikke frivilligt.

Der kommer også et andet moment ind i forbindelse med denne form for sundhedsfremmeprojekter. Medarbejderne forstår projektet, som en aktivitet, som konsulenterne gerne vil udføre, og ikke som noget de har ønsket. De vil gerne hjælpe konsulenterne, så derfor deltager de. Et stykke inde i forløbet oplever de, at det pludselig er blevet deres projekt og ikke konsulenternes, og at projektet udføres for deres skyld, så de kan få en mere sund arbejdsplads. Det kommer helt bag på dem, og flere udtrykker, at projektet udelukkende drejer sig om sundhed og at undgå sygdom. Hvis de havde været inddraget i beslutningsprocessen omkring projektet ville de have inddraget f.eks. arbejdsglæde, som en af de væsentlige sundhedsparametre, og det er ikke med her.

³³ LO 2007

³⁴ Weller 2005

Dette eksempel er et godt eksempel på, hvad der ofte sker i forbindelse med igangsættelse af projekter i virksomheder, at medarbejderne ikke er (gjort) opmærksomme på, hvad projektet indebærer og hvad formålet er, men at de ofte gerne vil hjælpe andre. Der er naturligvis også en psykologisk mekanisme på spil, der handler om ikke at tage projektet helt på sig, men holde en distance. Især hvis det kan komme den personlige integritet for nær. Og det er netop en central pointe, når det drejer sig om sundhedsaktiviteter på arbejdspladsen. Ofte drejer sundhedsfremme sig først og fremmest om den enkeltes sundhed og vilje til at forbedre den, hvor sundhed er defineret ud fra et sundhedsvidenskabeligt begreb. Det er ikke arbejdsglæde, som er i fokus, som medarbejderne i det omtalte projekt fremfører og det er heller ikke arbejdspladsens sundhed.

Derfor er der brug for LO til at sætte en dagsorden, hvor det er sunde arbejdspladser, der skaber sunde medarbejdere, herunder indflydelse på eget arbejde og på egen arbejdstid. Men der er også brug for at sætte en dagsorden, der sætter arbejdsglæde i top, da sundhed og arbejdsglæde er tæt forbundne størrelser.

Referencer

Andersen, Vibeke, Pia Bramming og Flemming Nielsen (2008): Arbejdsmiljø *for* fremtiden. Nye ledelsesformer – nye måder at forstå arbejde på. LO´s serie Øje på Arbejdsmiljøet.

Andersen, Vibeke og Peter Hasle (2008): Arbejdsmiljø *for* fremtiden. Brikker til en ny strategi. DTU MAN.

AT (2005): Fremtidens arbejdsmiljø.

Bering, Ida (2002): Når det dårlige arbejde også er godt. Ph.d. afhandling. Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter.

Giddens, Anthony (1996): Modernitet og selvidentitet – selvet og samfundet under senmoderniteten. Hans Reitzels Forlag. København.

Griffiths, Amanda (1999): Organizational interventions – facing the limits of the natural science paradigm. Scandinavian Journal of Work Health no. 25, pp.589-596).

Hochschild, Arlie (1997) : The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work .New York: Metropolitan Books.

Højgaard Nielsen, Heidi og Søren la Cour Bergmann (2008): Workspace I hjemmeplejen. Bachelorprojekt ved Design og Innovationsuddannelsen, Danmarks Tekniske Universitet.

Jacobsen, Bo (1998): Eksistenspsykologi. Hans Reitzels Forlag. København.

Petersen, Alan & Lupton, Deborah (1996): The New Public Health – Health and Self in the Age of Risk. London, Thousand Oak, New Delhi: SAGE Publications

LO (2007): Strategi for forebyggelse og sundhedsfremme på arbejdspladserne.

Lund, Henrik og Helge Hvid (2006): Øje på det psykiske arbejdsmiljø i det grænseløse arbejde. LO´s serie Øje på Arbejdsmiljøet.

Motions- og Ernæringsrådet (2007): Fysisk inaktivitet – konsekvenser og sammenhænge. Publikation nr. 3.

Prætorius, Nadja (2007): Stress. Det moderne traume. Psykologisk Forlag.

Sønderriis, Ebbe (2008): `Jeg siger dig det er stressende`. Teknologidebat nr. 3 2008

Wacherhausen, Steen (1994): Et åbent sundhedsbegreb – mellem fundamentalisme og realisme. I Jensen U J og Andersen P F (red): Sundhedsbegreber - filosofi og praksis. Philosophia. Århus.

Weller, Tina (2005): Sundhedsfremme på arbejdspladsen – et neoliberalt styringsrationale? Speciale fra Sociologi.